

Prácticas innovadoras inclusivas

retos y oportunidades



Alejandro Rodríguez-Martín
(*Compilador*)



Universidad de Oviedo
Universidá d'Uviéu
University of Oviedo



Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Centro
UNESCO
Principado
de Asturias

Prácticas innovadoras inclusivas retos y oportunidades

Alejandro Rodríguez-Martín

(Comp.)



Universidad de Oviedo
Universidá d'Uviéu
University of Oviedo



Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Centro
UNESCO
Principado
de Asturias

© 2017 Universidad de Oviedo

© Los/as autores/as

Edita:

Servicio de Publicaciones de la Universidad de Oviedo

Campus de Humanidades. Edificio de Servicios. 33011 Oviedo (Asturias)

Tel. 985 10 95 03 Fax 985 10 95 07

Http: www.uniovi.es/publicaciones

servipub@uniovi.es

I.S.B.N.: 978-84-16664-50-4

D. Legal: AS 682-2017

Imprime: Servicio de Publicaciones. Universidad de Oviedo

Todos los derechos reservados. De conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente, podrán ser castigados con penas de multa y privación de libertad quienes reproduzcan o plagien, en todo o en parte, una obra literaria, artística o científica, fijada en cualquier tipo y soporte, sin la preceptiva autorización.

¿Cómo citar esta obra?

Rodríguez-Martín, A. (Comp.) (2017). *Prácticas Innovadoras inclusivas: retos y oportunidades*. Oviedo: Universidad de Oviedo.



ÍNDICE

Presentación	9
<i>Eje Temático 1.</i>	
<hr/>	
Políticas socioeducativas inclusivas y formación del profesorado	13
<i>Eje Temático 2.</i>	
<hr/>	
Prácticas innovadoras inclusivas en Educación Infantil y Primaria	503
<i>Eje Temático 3.</i>	
<hr/>	
Prácticas innovadoras inclusivas en E.S.O., Bachillerato, Formación Profesional y otras enseñanzas	1399
<i>Eje Temático 4.</i>	
<hr/>	
Prácticas innovadoras inclusivas en la universidad	1807
<i>Eje Temático 5</i>	
<hr/>	
Prácticas innovadoras inclusivas en el ámbito social	2325
<i>Eje Temático 6.</i>	
<hr/>	
Prácticas innovadoras inclusivas en el ámbito laboral	2611

RACISMO EN LAS INTERVENCIONES PROFESIONALES EDUCATIVAS. PROPUESTAS METODOLÓGICAS DE INTERVENCIÓN INTERCULTURAL.

Castellano Barragán, Alberto¹

Universidad de Castilla La Mancha/ España

¹e-mail: alberto.castellano@ulcm.es

Resumen. El artículo versa sobre un estudio empírico del comportamiento actitudinal de los profesionales de la educación, a través de una muestra representativa de los mismos. El etnocentrismo culturalista de estos profesionales, es sólo una de las dimensiones en las que se expresa el racismo institucional contemporáneo. Los resultados obtenidos, evidencian la necesidad de replanteamientos formativos, tanto en los profesionales en activo, como de los estudiantes universitarios.

La necesidad de intervenir a través de modelos antirracistas, y desde una participación y comunicación intercultural, es la propuesta que exponemos tras la investigación desarrollada.

Nuestro estudio se centra en el aspecto actitudinal de dicha dimensión, observando los tipos e intensidad del prejuicio (sutil y manifiesto) en diferentes grupos profesionales (educación, sanidad, y servicios sociales). Se utiliza la escala de Pettigrew y Meertens (1995), previamente validada por Rueda, Navas y Gómez (1995); y adaptada por nosotros para incluir en la misma el prejuicio diferencial hacia diversos grupos nacionales. Para poder validar en el futuro dicha adaptación y asegurar la potencia de los resultados, se ha seleccionado una muestra amplia en una ciudad española pequeña (10% del universo, 278 profesionales).

Los resultados muestran diferencias significativas tanto en el tipo como en la intensidad del prejuicio, asociados a distintas variables. Es elevado el porcentaje de profesionales de la educación en los que se observa la existencia de prejuicio sutil y manifiesto. Esto pone de manifiesto la necesidad de intervenir para reducir y paliar los efectos del mismo.

Palabras clave: interculturalidad, educación, racismo, prejuicio.



INTRODUCCIÓN

Al racismo (social o popular) existente desde hace varias décadas, se añaden ahora nuevas expresiones y formas de racismo que son más sutiles, pero no por ello menos peligrosas. Una de estas nuevas manifestaciones es el racismo institucional, que se ejerce –entre otros niveles- a través de los profesionales responsables de aplicar diversas políticas sociales.

La conceptualización más reciente de racismo institucional lo define como:

“El conjunto de políticas, prácticas y procedimientos que perjudican a algún grupo étnico (o racial) impidiendo que pueda alcanzar una posición de igualdad. La dimensión institucional del racismo se produce en diferentes ámbitos, entre los cuales podemos destacar, por su importancia, los siguientes: 1) los discursos de los representantes institucionales y la utilización pública y con fines electoralistas de los discursos xenófobos, en particular de los discursos de “preferencia nacional” (pensemos, por ejemplo, en los mensajes que transmiten una idea de conflicto y competencia desleal entre trabajadores migrantes y nacionales); 2) las conductas discriminatorias de los funcionarios que representan la Ley y el Estado (policía, funcionarios de extranjería, militares etc.); 3) las medidas, regulaciones, leyes y decretos que limitan los derechos sociales, políticos, económicos y culturales de las personas según su lugar de nacimiento, “raza”, “etnia”; y 4) el culturalismo y etnocentrismo que estructuran las políticas sociales y orientan la intervención social de los profesionales que trabajan en contextos multiculturales en el ámbito social, sanitario y educativo” (Aguilar, 2014: 133).

La dimensión institucional del racismo se produce en diversos ámbitos, uno de los cuales es el culturalismo y etnocentrismo que estructuran las políticas sociales y orientan la intervención social de los profesionales que trabajan en contextos multiculturales en el ámbito social, sanitario y educativo.

El antirracismo en general y la intervención social antirracista en particular necesitan llevar a cabo una profunda renovación de su identidad, de sus fundamentos, de sus métodos y de sus fines, si no quiere continuar impotente frente al resurgir de viejos fantasmas que parecen estar recorriendo Europa aún con más fuerza. Desde hace más de dos décadas en Europa se critica al antirracismo por estar atrasado una o dos generaciones respecto al racismo.

En esta investigación se indaga en aspectos relacionados con la cuarta dimensión del racismo institucional, es decir, con el etnocentrismo y el prejuicio de los profesionales responsables de implementar las políticas sociales. La dimensión institucional del racismo acentúa el carácter sistemático, estructural e implícito del racismo. Según esta perspectiva el racismo es un fenómeno radicado en el funcionamiento de la sociedad y es, en parte, independiente de las intenciones y de la conciencia de algunos actores.

Nuestra investigación se centra en el estudio de la dimensión actitudinal del racismo, desde una perspectiva psicosocial y tomando como referencias las investigaciones europeas más recientes.

Profundizando algo más en el concepto de prejuicio sutil y manifiesto que es el objeto de investigación Pettigrew y Meertens (1995), acuñaron nuevos términos para referirse a las formas tradicional y contemporánea del prejuicio étnico, denominándolas respectivamente, prejuicio manifiesto (caliente, cercano y directo) y prejuicio sutil (frio, distante e indirecto).

Los prejuicios tienen importantes y complicadas consecuencias, como son la exclusión social, la exclusión moral y los efectos en las estrategias identitarias (Buraschi, 2012). Por ello, consideramos que es de gran interés investigar este componente irreflexivo y no explícito en los profesionales de los tres grandes ámbitos de la intervención social en las políticas sociales. Además, aunque existen publicaciones que han abordado indirectamente este tema (Aguilar, 2010 y 2011; Aguilar y Buraschi, 2012a y b), la realidad es que no se ha realizado hasta la fecha ningún estudio empírico cuantitativo con muestra amplia que lo investigue en nuestro país.

OBJETIVOS

La hipótesis de partida es que la práctica profesional responsable en el campo educativo, en contextos de diversidad cultural está determinada y/o condicionada, de forma inconsciente e irreflexiva, por visiones etnocéntricas y culturalistas basadas en prejuicios manifiestos y sutiles hacia la población inmigrante, constituyendo un mecanismo de expresión (entre otros) del racismo institucional.

Para comprobar esta hipótesis los *objetivos de investigación* son:

- Identificar si existe prejuicio sutil y manifiesto en los profesionales de la educación, en la ciudad de Cuenca.
- Identificar la existencia de asociación entre tipos y grados de prejuicio con variables tales como la edad, el perfil profesional, el tipo de entidad en que se trabaja y el sexo.
- Validar la adaptación de la escala original que se ha elaborado exprofeso para este estudio, y que incorpora la distinción entre grandes grupos nacionales de inmigrantes. En el caso de que nuestra adaptación mostrara sensibilidad suficiente, nuestro estudio habrá constituido una aportación metodológica relevante en el ámbito psicosocial de estudio del prejuicio hacia la población inmigrante en España.

DESARROLLO DE LA PRÁCTICA/MATERIAL Y MÉTODOS

La *muestra* (10% de la población universo) está constituida por 278 personas pertenecientes a los ámbitos profesionales y formativos de la educación, la sanidad y los servicios sociales (73,3% mujeres y 23,7% hombres). El 50,4% tiene entre 16 y 25 años, el 18,3 % entre 26 y 35 años, el 24,1% entre 36 y 50 años y el 7.2% entre 51 y 64



años. Por perfil profesional el 36% proceden del sector educativo, el 36% son del sector social, el 27,7 % del sector sanitario y un 0,4% pertenece a otro sector sin especificar. Un 45% son profesionales en activo, el 52,5% son estudiantes de titulaciones educativas, sociales y sanitarias y 2,5% de la muestra son parados. En cuanto al sector en que trabajan, el 34,9% pertenece a la administración pública, 5% pertenecen a empresas privadas, el 9% al tercer sector, y el 52,5% son estudiantes.

Para la *medición* del prejuicio sutil y manifiesto, se ha utilizado el *instrumento* que originalmente desarrollaron Pettigrew y Meertens (1995), con dos escalas de 10 ítems cada una, tipo Likert con cinco valores (desde totalmente de acuerdo a totalmente en desacuerdo), que miden cada una de ellas un tipo de prejuicio. En España, Rueda, Navas y Gómez (1995) y Rueda y Navas (1996), realizaron una adaptación de las escalas originales de Pettigrew y Meertens para estudiar el prejuicio hacia inmigrantes (magrebíes y subsaharianos), siendo validada la misma. Y esta es la que hemos usado para nuestra investigación, con una adaptación *ad hoc* específica para nuestro estudio a fin de observar la existencia de posibles diferencias en el prejuicio de un mismo sujeto hacia diferentes grupos nacionales de inmigrantes, razón por la cual se agregó cada ítem de la escala original (sobre inmigrante en general) un apartado de cuatro sub-escalas referidas a los cuatro grandes grupos nacionales de inmigrantes en España (magrebíes, subsaharianos, latinoamericanos y rumanos).

EVIDENCIAS

Pettigrew y Meertens (1995), desarrollaron dos escalas de 10 ítems cada una con formato Likert, para medir cada tipo de prejuicio. Los ítems, tratan de localizar entre los sujetos de investigación, los perfiles de personas que atienden a una tipología del prejuicio (adaptada por Meertens y Pettigrew, 1997), a saber:

- Fanáticos: Personas que puntúan alto en ambas escalas (prejuicio manifiesto y sutil). Estas expresan su prejuicio de forma abierta, manifiesta o tradicional.
- Sutiles: Personas que obtienen una puntuación alta en la escala sutil y baja en la escala manifiesta. Estas personas, rechazan las expresiones crudas del prejuicio, pero ven a las minorías étnicas como transgresoras de los valores tradicionales, y no sienten ni simpatía ni admiración por ellas.
- Igualitarias: Personas que puntúan bajo en ambas escalas.

Los resultados obtenidos a partir de la muestra estudiada, son los siguientes:

Tabla 1. TIPOLOGÍA DE PREJUICIOS

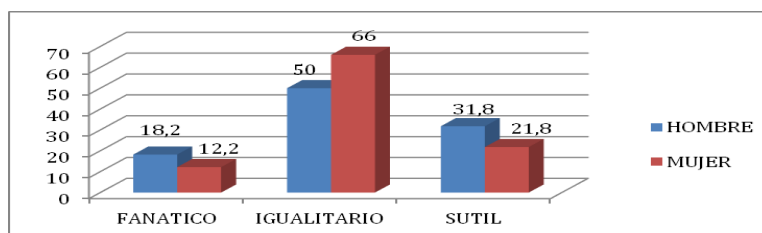
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	FANÁTICO	37	13,3	13,6	13,6
	IGUALITARIO	169	60,8	62,1	75,7
	SUTIL	66	23,7	24,3	100,0
	Total	272	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	6	2,2		
Total		278	100,0		

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la tipología del prejuicio, predomina el perfil de personas bajo la tipología denominada como igualitario (60,8%). La tipología del prejuicio sutil corresponde a un 23,7% de la muestra y el perfil fanático representa un 13,3%.

Estos tipos de perfiles se relacionan con el sexo de los sujetos de forma muy significativa: la presencia más elevada y significativa de perfiles fanáticos y sutiles aparece en hombres mientras el perfil igualitario aparece más en mujeres que en hombres

Gráfico 1. TIPOLOGÍA DE PERFIL PREJUICIOSO POR SEXO

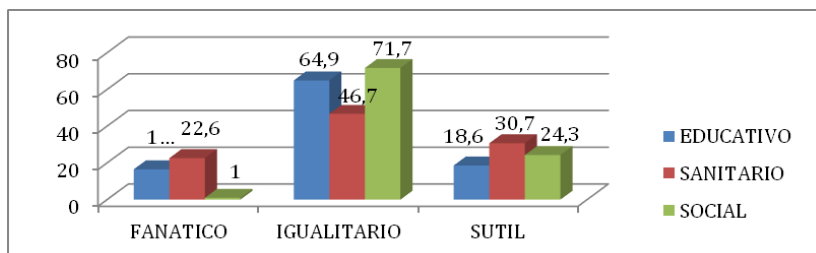


Fuente: Elaboración propia.

Otra variable que se ha evidenciado como determinante en nuestro estudio es el *ámbito profesional* al que pertenecen los sujetos estudiados: social, sanitario y educativo. Los datos obtenidos en cuanto a la muestra del perfil *educativo* son los siguientes: representan a una tipología fanática un 16,5%, al igualitario un 64,9% y al sutil un 18,6%, dejando constancia que se aproximan hacia una desviación típica 2, es decir de perfil igualitario



Grafico 2. TIPOLOGÍA DE PREJUICIO POR ÁMBITO PROFESIONAL O DE ESTUDIOS



Fuente: Elaboración propia.

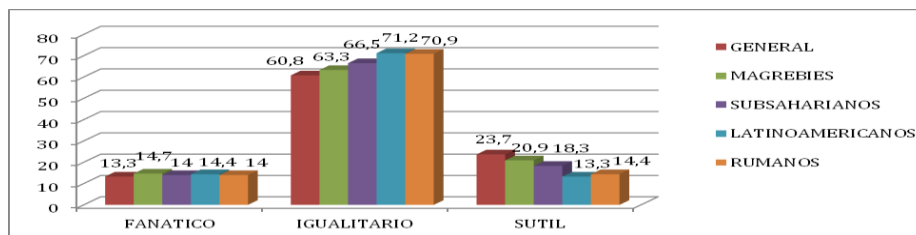
Otro de los propósitos de nuestra investigación era verificar si el instrumento podía adaptarse y validarse para comprobar diferentes percepción y tipo de prejuicio, en función del *grupo nacional* al que se adscriba a la población inmigrante. Este tipo de adaptación no se ha hecho hasta la fecha en nuestro país, por temor a que el “efecto contaminante” o de influencia de la respuesta referida a un grupo nacional influyera y llevase a responder con iguales valores en lo que respecta a otros grupos. En nuestra investigación se ha puesto de manifiesto que la adaptación que se ha llevado a cabo es sensible y permite discriminar valores diferentes en función de grupos nacionales, por lo que, en adelante, quienes estén interesados en estudiar el prejuicio sutil y manifiesto hacia diversos grupos nacionales de población, pueden utilizar nuestra escala. Los datos obtenidos son los siguientes: La percepción y actitudes de la muestra hacia los *magrebíes* evidencia un perfil fanático hacia este grupo de un 14,7%. Un 63,3% se muestran igualitarios y un 20,9 % evidencia prejuicio sutil.

Hacia el grupo de *subsaharianos* la frecuencia del perfil fanático es similar que en caso de *magrebíes* con un 14%, en cambio hay mayor frecuencia de perfil igualitarios (un 66,5 % hacia subsaharianos frente un 63,3% hacia *magrebíes*), y son sutiles un 18,3%.

Con respecto a los *latinoamericanos* se observa que es el grupo nacional hacia el cual el prejuicio sutil es ligeramente menor, aunque el fanático es similar a los anteriores: tipología fanática en el 14,4% son fanáticos hacia este grupo, un 71,2 % son igualitarios (el mayor porcentaje hacia este grupo), y un 13,3 % son sutiles.

El último grupo es el de los *rumanos*, donde el perfil fanático tiene una frecuencia prácticamente igual que el resto de grupos, un 14%, igualitarios son un 70,9 % y sutiles un 14,4%.

Gráfico 4: TIPOLOGÍA DE PREJUICIO POR GRUPOS NACIONALES



Fuente: Elaboración propia.

Existen, por tanto, diferencias significativas en las actitudes y tipos de prejuicio según se trate de un grupo nacional u otro.

CONCLUSIONES

El trabajo presentado evidencia, que los profesionales del campo de la educación tienen prejuicios. Este hace constatar, que en el ejercicio de sus prácticas profesionales, y en sus intervenciones, de manera implícita en algunos casos, pero mayoritariamente explícita, se manifiestan prejuicios.

No debemos obviar, que muchos de los proyectos de intervención de estos profesionales, suelen llevar consigo la denominación, antirracista e intercultural, por lo que podemos deducir a través de este trabajo de investigación, que esos son obsoletos y no cumplen el objeto deseado.

Debemos por tanto promover nuevos modelos interculturales de trabajo, basados en el diálogo, la comunicación, la comprensión y mejora, desde un visionado de labor social emancipadora y en defensa de la autodeterminación y empoderamiento de los participantes.

Es necesario proponer el reciclaje formativo de los profesionales en activo, y el replanteamiento y diseño de los modelos formativos en los estudios de educación. Por tanto, hay que trabajar con los estudiantes y profesionales en el desarrollo de las competencias interculturales que contribuyan a esa convivencia inclusiva. No sólo se trata de comportarse de manera coherente, se trata de cambiar las formas de relacionarse y los discursos consecuentes, para contribuir a la transformación.

Se trata de poner de manifiesto los procesos de comunicación participativa antirracista, desde modelos interculturales basados en la escucha activa, la comprensión de la realidad, la formación intercultural efectiva.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, M^a J. (2010). Modelos de intervención social con inmigrantes e interculturalidad: un análisis crítico. *Ingurrak. Revista Vasca de Sociología y Ciencia Política*. Vol. Monográfico especial “Sociedad e Innovación en el siglo XXI” (pp. 77-94). Febrero 2010.
- Aguilar, M^a J. (2011). El racismo institucional en las políticas e intervenciones sociales dirigidas a inmigrantes y algunas propuestas prácticas para evitarlo. *Documentación Social*, 162, 139-166.
- Aguilar, M^a J. (2014). Racismo institucional. En A. Ortega y L. Heredia (eds.). *Diccionario de extranjería*. Madrid: LID.
- Aguilar, M^a J. y Buraschi, D. (2012a). El desafío de la convivencia intercultural. *Revista Interdisciplinaria da Mobilidade Humana REMHU*, 38, 27-43. Disponible en: <http://www.csem.org.br/remhu/index.php/remhu/article/view/298>
- Aguilar, M^a J. y Buraschi, D. (2012b). Prejuicio, etnocentrismo y racismo institucional en las políticas sociales y los profesionales de los servicios sociales que trabajan con personas migrantes. En *VII Congreso Migraciones Internacionales en España. Movilidad Humana y Diversidad Social*. Bilbao: EHU.
- Aguilar, M^a J. y Buraschi, D. (2013). Participación, modelos implícitos e intervención de los profesionales de lo social. En *Actas oficiales del IV Congreso de la Red Española de Política Social (REPS) Las políticas sociales entre la crisis y la post-crisis* (pp. 1422-1434). Alcalá de Henares: Universidad de Alcalá. Disponible en: <https://www.dropbox.com/s/hpzt077agdc0cq5/actas.pdf>
- Buraschi, D. (2012). Las estrategias identitarias de los emigrantes canarios retornados de Venezuela. En M^a J. Aguilar (Coord.). *Creatividad, descubrimiento y futuro. I Congreso Nacional de Investigación en Grado INVESSGRADO 2012* (pp. 357-373). Cuenca: UCLM.
- Cea D’Ancona, M.A. y M. Valles (2011). *Evolución del racismo y la xenofobia en España. Informe 2011*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- ECRI (2011). *Cuarto informe sobre España*. Strasbourg: Council of Europe. Disponible en: <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Spain/ESP-CBC-IV-2011-004-ESP.pdf>
- Gaertner, S. L. y Dovidio, J. F. (1986). The aversive form of racism. En J.F. Dovidio y S.L. Gaertner (Eds.). *Prejudice, discrimination, and racism* (pp. 61-89), Orlando, FL: Academic Press.
- Navas, M. y Cuadrado, I. (2014). *El estudio del prejuicio en Psicología Social*. Madrid: Sanz y Torres.
- Pettigrew, T.F. y Meertens, R.W. (1995). Subtle and blatant prejudice in Western Europe. *European Journal of Social Psychology*, 25, 57-75.

Rueda, J. F. y Navas, M. (1996). Hacia una evaluación de las nuevas formas del prejuicio racial: las actitudes sutiles del racismo. *Revista de Psicología Social*, 11, 131-149.

Rueda, J. F., Navas, M. y Gómez, C. (1995). Las nuevas expresiones del racismo: adaptación de una escala de prejuicio sutil. En J. C. Sánchez y A. M. Ullán (Comps.), *Procesos Psicosociales básicos y grupales*. (pp.357-370). Salamanca: Eudema.

SOS Racismo (2013). *Informe anual 2013 sobre el racismo en el estado español*. San Sebastián: Gakoa.